

Rancagua, treinta de marzo de dos mil veintidós.

V I S T O S:

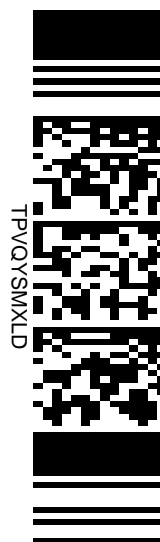
La abogada Patricia Carrasco Coello, en representación de la parte demandante Servicio de Salud O'Higgins, en los autos caratulados "Servicio de Salud O'Higgins/Sepúlveda", interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha veintidós de diciembre de dos mil veintiuno, dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, don Alonso Fredes Hernández, en los autos RIT O-289-2021, por la cual se rechaza la demanda de desafuero interpuesta por el Servicio de Salud Región de O'Higgins en contra de doña Carolina Beatriz Sepúlveda Contreras, sin costas.

Solicita que por medio del recurso se invalide la sentencia referida y se dicte la correspondiente de reemplazo, y, en definitiva, se acoja la demanda en todas sus partes, con costas y para tal efecto invoca la causal del artículo 478 letra b), esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica y en subsidio, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 174 del Código de Trabajo, y el artículo 19 del Código Civil, esto es, haber sido la sentencia dictada con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En la audiencia de vista del recurso y una vez finalizada la exposición de la parte recurrente, se puso término a la misma, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

C O N S I D E R A N D O:

1º) Que se interpuso recurso de nulidad sustentado en la causal principal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando (la sentencia) haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica y su fundamento los extrae de los considerandos undécimo, duodécimo, décimo tercero, y décimo cuarto del fallo, dada las conclusiones a las que arriba el sentenciador y que según la parte recurrente, vulnerarían las reglas antes referidas, puesto que, en esta materia en particular, la ley obliga al empleador, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral que una a las partes, a solicitar autorización para despedir en caso de encontrarse una trabajadora embarazada



y siempre que se configuren las causales de los numerales 4° y 5° del artículo 159 y el artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Argumenta que la infracción que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que el juez aquo no interpreta que el empleador no pueda despedir, sin necesariamente mediar la permisión de la judicatura, y es por ello que mantiene necesariamente la contratación y genera un anexo de contrato hasta el 31 de diciembre de 2021, sin otro objetivo, yendo incluso en contra de su voluntad real, que es fielmente desvincular a la trabajadora.

2º) Que, siendo la nulidad de derecho estricto corresponde avocarse a los distintos fundamentos en que el arbitrio justificaría ser acogido, con relación a esta causal principal, por representar una infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba. Ello sin duda representa un yerro que importa una evidente violación a las reglas de la sana crítica más allá incluso de que esta Corte comparta una determinada visión de la problemática sometida a conocimiento.

En efecto, objeta el recurrente en el motivo undécimo que el juez razona con base a la existencia de un anexo de contrato que prorroga la vigencia del plazo de contratación de la demandada hasta el 31 de diciembre de 2021, lo que para el sentenciador implica una modificación al convenio celebrado con anterioridad, ello por estar firmado el 12 de julio de 2021, esto es, con posterioridad al plazo originalmente pactado, 30 de junio de 2021, debiendo hacerse presente, tal como se hace en la contestación, que la demanda fue interpuesta el 19 de mayo de 2021, es decir, antes incluso de la fecha de vencimiento del plazo convenido originalmente. En definitiva, el tribunal es de parecer que el anexo suscrito con bastante posterioridad, da cuenta que su finalidad es la continuidad en las labores que cumplía la demandada dentro del programa para enfrentar el Covid-19, es decir, existe un impulso que delimita una nueva relación laboral, y que justiprecia al momento de evaluar la verdadera consecuencia que genera tal anexo y que afirma en el motivo décimo tercero que, al prorrogarse la vigencia de la relación laboral hasta el 31 de diciembre 2021, y al no haberse solicitado autorización para proceder al desafuero respecto de dicho periodo, en realidad parece no poder comprenderse que la prolongación se deba a las motivaciones que el recurrente expresa en su arbitrio, cual es en realidad prolongar la relación laboral con el objeto de



obtener la autorización judicial de desafuero, y en dicho entendido, no se divisa una infracción manifiesta de las reglas de la lógica, sino que una labor de exégesis jurisdiccional que considera otros factores y principios en juego lo que parece absolutamente válido.

Corolario de lo anterior es el motivo décimocuarto del fallo en que justamente la sentencia aduce que al ser el artículo 174 del Código del Trabajo expresión de una facultad para el Juez del Trabajo, en que se pondera las circunstancias del caso y, según lo anterior, otorga o no autorización para proceder al despido de una trabajadora con fuero, derechamente se inclina por mantener el *statu quo* laboral, privilegiando la continuidad de la trabajadora y para ello le otorga un valor al anexo del contrato suscrito, y hace preferir la protección de la vida e integridad física de la trabajadora y de su hijo(a), ello conforme al artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que en su artículo 5 excluye de las causas justificadas para poner término a las relaciones de trabajo las ausencias por licencia de maternidad y las responsabilidades familiares.

En definitiva, el tribunal realiza una interpretación que el recurrente no comparte, coherente con principios y normas que cita, y en lo que al control de esta Corte compete, no se divisa en dicho ejercicio vulneración manifiesta a las normas de la sana crítica, de manera que al Tribunal Superior le corresponde comprobar que los sentenciadores hayan dispuesto de la precisa actividad probatoria para las afirmaciones que se contienen en el fallo y examinar que el razonamiento de la convicción obedece a criterios lógicos y razonables que permitan arribar a las conclusiones que expresan, y en caso, el yerro denunciado no se divisa, sino más bien, se aprecia una ponderación con base a las probanzas rendidas en coherencia con principios protectores del derecho laboral, sobre todo para cuando se trata del resguardo a la estabilidad laboral y a la maternidad.

3º) Que como causal de nulidad subsidiaria la parte demandante interpone la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo y la sustenta en que la sentencia impugnada ha vulnerado las normas contempladas en el artículo 174 del Código del Trabajo, el artículo 19 del Código Civil



y el artículo 11° del Estatuto Administrativo. En lo concreto, al haberse desestimado la demanda de desafuero, en circunstancias que debía ser acogida, dada la vinculación temporal de la prestación de servicios a honorarios de la trabajadora, se debió considerar el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo para el término de la relación laboral, valorar que la duración del contrato pactado lo era hasta el 30 de junio de 2021, sin realizar una interpretación diversa, dado el tenor literal de las normas citadas.

En conclusión, el juez al no conceder la autorización para despedir a la trabajadora aforada, incurre en un error de interpretación, infracción que según el arbitrio ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

4º) Que la causal intentada importa la ocurrencia de una infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y el yerro denunciado se focaliza en lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, que en su inciso primero, previene que: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Y según lo dispone el artículo 201 del mismo Código antes citado, la mujer trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174, durante el periodo de embarazo y hasta un año de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

5º) Que así las cosas, en el caso *sub- lite* el juez aquo en su labor legítima de exégesis ha determinado que si bien el contrato a honorarios concluía el 30 de junio de 2021, las partes suscribieron un anexo que prorrogó su vigencia hasta el 31 de diciembre del año recién pasado, siempre en el contexto del programa Covid-19, y en ejercicio de una facultad- como es la prevista en el artículo 174 del Código del Trabajo- al ponderar las circunstancias del caso, decide no otorgar autorización para proceder al despido de la trabajadora con fuero, atendidas las circunstancias excepcionales que se invocaron para su contratación, las que se mantienen a la fecha (situación COVID), y primordialmente conforme el anexo suscrito, que hace continua la relación laboral, privilegiando así la protección de la vida e integridad física de la trabajadora y de su hijo(a), como expresamente lo indica.



¿Existe entonces infracción de ley conforme al basamento sostenido?

Pensamos que no, sobre todo porque se han resuelto problemas como el presentado en autos, legítimamente de manera diversa, y la diferencia estriba justamente en las peculiaridades de cada caso, que verbigracia aquí le otorgan por parte del sentenciador un sentido y alcance distinto al anexo del contrato celebrado y relevan normativa internacional como constitucional para proteger de mejor manera los derechos de la trabajadora y su hijo(a), lo que no podría ser calificado de infracción de ley, y que en otros casos como el que le correspondió conocer a la mayoría de los miembros de esta sala de la Corte, han arribado a una solución diversa justamente porque los presupuestos son distintos (Rol Corte 326-2021. Lab), en que se razona sobre la base de un contrato a plazo fijo y no como el presente caso sobre el referido anexo que muta la característica de contrato fijo de la ligazón laboral, y que privilegia aplicar principios y normas protectoras de la maternidad.

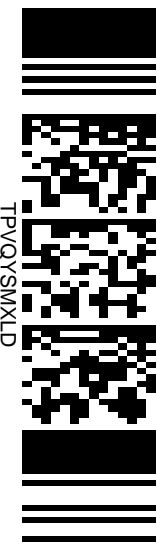
6º) Que así las cosas, por las razones antes explicitadas, tanto la causal principal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando (la sentencia) haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, y la causal subsidiaria, intentada del artículo 477 del Código Laboral, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, deberán ser rechazadas, ello con base a las razones y fundamentos referidos en los motivos precedentes de la nulidad que aquí se resuelve.

Y visto además lo dispuesto por los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad intentado por la abogada Patricia Carrasco Coello, en representación de la parte demandante Servicio de Salud del Libertador General Bernardo O'Higgins, quien deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de veintidós de diciembre de dos mil veintiuno, dictada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, don Alonso Fredes Hernández, en los autos RIT O-289-2021, la que por consiguiente es válida.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Fiscal Judicial, Sr. Joaquín Ignacio Nilo Valdebenito.

Rol Corte 64-2022. Lab.

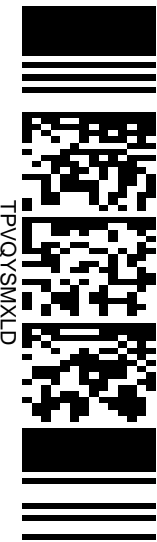




TPVQYSMXLD

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua integrada por los Ministros (as) Ricardo Pairican G., Barbara Quintana L. y Fiscal Judicial Joaquin Ignacio Nilo V. Rancagua, treinta de marzo de dos mil veintidós.

En Rancagua, a treinta de marzo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.